



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Agnieszka Żywicka

w sprawie z powództwa K. K.
przeciwko E. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.
o ustalenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 7 lutego 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim
z dnia 25 kwietnia 2022 r., sygn. akt V Pa 29/21,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Piotrkowie Trybunalskim do ponownego
rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z 25 kwietnia 2022 r.
oddalił apelację powoda K. K. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie

Trybunalskim z 11 marca 2021 r., który oddalił jego powództwa do E. sp. z o.o. i do M. sp. z o.o. w P.

Sprawa była kolejnym etapem sporu, w którym powód pozwem z 23 listopada 2020 r. wniósł o ustalenie, że łączy go stosunek pracy z E. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Alternatywnie wniósł odwołanie od oświadczenia pozwanego M., żądając przywrócenia do pracy. M. podniósł, że wypowiedzenie umowy o pracę było zasadne i konieczne wobec likwidacji spółki. E. zarzuciła, że powód nie zgłosił jej swojej gotowości do podjęcia pracy po przywróceniu go do pracy w M. i nie było też przejścia stosunku pracy w trybie art. 23¹ §1 k.p.

Sąd Rejonowy ustalił, iż wyrokiem z 10 marca 2017 r., w sprawie IV P 43/16, Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim przywrócił powoda do pracy w M. Sp. z o.o. w P. Po rozpoznaniu apelacji pozwanego Sąd Okręgowy wyrokiem z 23 listopada 2017 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w Izbie Kontroli Nadzwyczajnej wyrokiem z 28 października 2020 r., w sprawie I NSNp 43/16, uchylił wyrok Sądu Okręgowego z 23 listopada 2017 r. i oddalił apelację pozwanego M.

29 października 2020 r. powód zgłosił gotowość do pracy w M.. Został dopuszczony do pracy i skierowany na urlop wypoczynkowy. Uchwałą z 1 października 2020 r. spółka M. została postawiona w stan likwidacji. Na dzień 29 października 2020 r. w M. nie było zatrudnionych innych pracowników. Po zgłoszeniu przez powoda gotowości do pracy i dopuszczeniu go do pracy był on jedynym pracownikiem spółki. 2 listopada 2020 r. M. w likwidacji wypowiedział powodowi stosunek pracy podając za przyczynę likwidację spółki.

Umowa powołująca spółkę E. została zawarta 14 sierpnia 2019 r. Jedynym udziałowcem spółki jest Miasto P. E. rozpoczęła od 1 czerwca 2020 r. działalność ciepłowniczą. Spółka nabyła od M. część majątku ruchomego potrzebnego jej do działania i prowadzenia działalności ciepłowniczej. Pracownicy M. zatrudnieni na dzień 1 czerwca 2020 r. w M. stali się z tym dniem pracownikami Spółki E. w trybie art. 23¹ § 1 k.p.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo skierowane do E. na podstawie art. 189 k.p.c. i art. 23¹ § 1 k.p. Powód swoje roszczenie oparł na tym, że skoro E. przejęła

pracowników M. w trybie art. 23¹ § 1 k.p., to po przywróceniu go do pracy w M., E. przejęła także jego stosunek pracy. Sąd Rejonowy rozumowanie to uznał za błędne. Przejście pracowników nastąpiło z 1 czerwca 2020 r. a wówczas powód nie był pracownikiem M.. Wcześniej rozwiązano z nim stosunek pracy za wypowiedzeniem i wyrok przywracający do pracy nie niweluje skutku rozwiązującego a jedynie restytuuje stosunek pracy po zgłoszeniu pracownika gotowości do świadczenia pracy w terminie 7 dni po uprawomocnieniu się orzeczenia. W przypadku powoda stosunek pracy został restytuowany 29 października 2020 r., kiedy zgłosił gotowość pracy w M. i restytucja dotyczyła tego podmiotu, a nie E.. Nie można z jednej strony podjąć ponownie zatrudnienia u jednego pracodawcy i jednocześnie twierdzić, iż jest się pracownikiem drugiego pracodawcy. Dlatego też brak jest podstaw do stwierdzenia, iż powoda wiązał, czy wiąże stosunek pracy z E. spółką z o.o. Powód błędnie uważa, iż nastąpiło przekształcenie M. w E.. Oba te podmioty mają odrębną osobowość prawną, odrębnie kształtowały się w nich stosunki i brak jest węzła prawnego łączącego te podmioty. Fakt wykonywania tych samych zadań nie jest wystarczający. M. wykonywało swoje zadania na dzierżawionym majątku Gminy P. Majątek ten stanowił aport Gminy przy powoływaniu spółki E..

Sąd Rejonowy za niezasadne uznał też roszczenie alternatywne, w którym powód wniósł odwołanie od wypowiedzenia. Oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy zostało złożone przez M. i tylko w stosunku do tego podmiotu mógł żądać przywrócenia do pracy.

Roszczenie przeciwko E. spółka z o.o. o przywrócenie do pracy dotknięte jest brakiem legitymacji procesowej biernej po stronie tej spółki.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji powoda wskazał, że istotą sporu było ustalenie istnienia pomiędzy powodem a pozwaną E. stosunku pracy, która 1 czerwca 2020 r. przejęła w trybie art. 23¹ k.p. pracowników M. spółki z o.o. w P. gdzie powód pracował, do czasu rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem tj. do 28 lutego 2015 r.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej wykładni art. 23¹ § 1 k.p., uznając, że przepis w sprawie nie ma zastosowania. Artykuł 23¹ § 1 k.p. nie dotyczy pracowników, z którymi umowy o pracę zostały rozwiązane przed dniem przejścia zakładu na innego pracodawcę. Wynika to z faktu, że nowy pracodawca staje się

stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, a zatem tylko istniejących umów o pracę, a nie tych, które uległy rozwiązaniu przed przejściem zakładu pracy lub jego części. Stosunek pracy powoda z M., którego następcą prawnym w rozumieniu art. 23¹ k.p jest pozwana E., uległ rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia 28 lutego 2015 r., a zatem przed przejściem części zakładu pracy M. na E., co nastąpiło dopiero 1 czerwca 2020 r. Oznacza to, że powód nie stał się z mocy prawa w trybie art. 23¹ k.p. pracownikiem pozwanej E., gdyż w dacie transferu 1 czerwca 2020 r., nie był pracownikiem pozwanej M.. Sytuacji tej nie zmienia przywrócenie powoda do pracy, gdyż to nastąpiło dopiero 29 października 2020 r., a zatem już po przejściu zakładu pracy na pozwaną E.. Wprawdzie Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. przywrócił powoda do pracy w M. spółce z o.o. w P. już wyrokiem z 10 marca 2017 r. w sprawie IVP 43/16, niemniej po rozpoznaniu apelacji M. spółki z o.o. w P. od tego wyroku, Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. wyrokiem z 23 listopada 2017 r. w sprawie V Pa 37/17, zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od pozwanego M. na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Powód nie wniósł skargi kasacyjnej od tego wyroku. W imieniu powoda została wywiedziona skarga nadzwyczajna przez Prokuratora Generalnego. Po jej rozpoznaniu Sąd Najwyższy - Izba Kontroli Nadzwyczajnej wyrokiem z 27 października 2020 r. w sprawie I NSNp 3/20 uchylił wyrok Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb. z 23 listopada 2017 r. w sprawie V Pa 37/17 i oddalił apelację pozwanego M. spółki z.o.o. w likwidacji, na skutek czego stał się prawomocny wyrok Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. z 10 marca 2017 r. w sprawie IVP 43/16 przywracający powoda do pracy w M. spółce z o.o. w P.

Wyrok przywracający do pracy - jak podnosił Sąd Rejonowy - ma charakter konstytutywny, a zatem działa na przyszłość, a nie wstecz. Dzieje się tak dlatego, że orzeczenie o przywróceniu do pracy doprowadza do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed rozwiązaniem umowy o pracę. Nie unieważnia natomiast bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną, od momentu w jakim oświadczenie to zostało złożone, jak chce powód. Prawomocny wyrok przywracający powoda do pracy, otworzył przed powodem możliwość nawiązania stosunku pracy na skutek zgłoszenia gotowości podjęcia pracy u dotychczasowego pracodawcy albo żądania ustalenia istnienia stosunku pracy z nowym pracodawcą, który przejął na zasadzie

art. 23¹ k.p. pracowników M.. Powód pismem z 28 października 2020 r. zgłosił gotowość niezwłocznego podjęcia pracy od dnia 29 października 2020 r. likwidatorowi M. Spółce z o.o. w P. Spółka ta od 1 października 2020 r. była bowiem w likwidacji. M. spółka z o.o. w likwidacji dopuściła powoda do pracy i wypłaciła mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Tym samym powód zrealizował swoje roszczenie o przywrócenie go do pracy wynikające z prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. z 10 marca 2017 r. w sprawie IVP 43/16.

Powód nie mógł żądać przywrócenia go do pracy w pozwanej E. gdyż z tym podmiotem nie wiązał go żaden stosunek prawny. W dacie przejęcia przez pozwaną E. pracowników M., tj. 1 czerwca 2020 r., powód nie był pracownikiem M., gdyż stosunek pracy z tą Spółką uległ rozwiązaniu 28 lutego 2015 r. i w dacie transferu 1 czerwca 2020 r. nie był reaktywowany. Wobec tego, że po uprawomocnieniu się wyroku przywracającego powoda do pracy u pozwanego M., pozwana spółka była w likwidacji, a jej pracownicy przeszli w trybie art. 23¹ k.p. do pozwanej E. spółki z o.o. z dniem 1 czerwca 2020 r. Powód pozostaje w błędnym przekonaniu, że po dopuszczeniu go do pracy przez M. spółkę z o.o. w likwidacji, stał się z mocy art. 23¹ § 1 k.p. pracownikiem pozwanej E. spółki z o.o., która z dniem 1 czerwca 2020 r. przejęła pracowników M..

Powód nie mógł żądać dopuszczenia go do pracy na skutek zgłoszenia gotowości do pracy, gdyż pozwana E. nie była jego pracodawcą. Jak już podniesiono powód nie stał się z mocy prawa pracownikiem pozwanej w trybie art. 23¹ § k.p., gdyż w dacie transferu nie był pracownikiem M.. Przejęcie części zakładu pracy M. przez pozwaną E. nastąpiło 1 czerwca 2020 r., a zatem po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem przez M. 28 lutego 2015 r. W okresie od 1 marca 2015 r. do 28 października 2020 r. powód pozostawał bez pracy. Okres pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 51 § 1 k.p., nie jest okresem zatrudnienia ani okresem uznawanym za okres zatrudnienia, lecz jedynie okresem podlegającym wliczeniu do okresu zatrudnienia. Pojęcie "okres pozostawania bez pracy", o którym mowa w art. 51 § 1 k.p., należy rozumieć jako okres nieświadczenia pracy u pracodawcy, który dokonał wypowiedzenia niezgodnie z prawem. W związku z tym pracownik przywrócony do pracy orzeczeniem sądu nie pozostaje w tym okresie w stosunku pracy. W dacie przejęcia części zakładu pracy przez pozwaną E. (1 czerwca 2020

r.) powód nie był już pracownikiem M., gdyż umowa o pracę z M. uległa rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia 28 lutego 2015 r. 1 marca 2015 roku powód stracił status pracownika. Wprawdzie powód zakwestionował skutecznie dokonane wypowiedzenie umowy o pracę, ale stało się to dopiero 28 października 2020 r., a zatem po przejęciu zakładu pracy przez pozwaną E.. Wbrew zatem stanowisku powoda na skutek przywrócenia do pracy nie uległ restytucji jego stosunek pracy z M. spółką z o.o. Stosunek ten został nawiązany na nowo od 29 października 2020 r. na skutek zgłoszenia niezwłocznej gotowości podjęcia pracy przez powoda i dopuszczenia go do pracy przez M.. W okresie pozostawania bez pracy od 1 marca 2015 r. do 28 października 2020 r. powód nie był pracownikiem M.. Dlatego też nie nastąpiło jego przejęcie przez pozwaną E. z dniem 1 czerwca 2020 r. w trybie art. 23¹ k.p. Nawiązanie przez powoda stosunku pracy z M. w likwidacji po prawomocnym przywróceniu go do pracy, czyni jego żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwaną E. niezasadnym w świetle art. 23¹ § 2 k.p. Słusznie bowiem zauważa Sąd Rejonowy, że pracownik nie może zrealizować prawomocnego wyroku przywracającego go do pracy u dwóch pracodawców. Powód zgłaszając gotowość pracy w M. dokonał wyboru pracodawcy, z którym chciał nawiązać stosunek pracy.

Nawiązanie przez powoda stosunku pracy z M. w likwidacji z dniem 29 października 2020 r. wyklucza ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwaną E.. Mimo zatem, że powód miał interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy z pozwaną E., to powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Powód nie stał się pracownikiem pozwanej E., gdyż po prawomocnym wyroku przywracającym go do pracy, zrealizował ten wyrok przez nawiązanie stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą M. w likwidacji. Przywrócenie powoda do pracy przez M. w likwidacji, wyłącza odpowiedzialność pozwanej E. za bezprawnie rozwiązana z powodem umowę o pracę przez M. przed transferem na podstawie art. 23¹ § 2 k.p.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie art. 23¹ k.p., które doprowadziło do oczywiście niesłusznego orzeczenia, którym został pokrzywdzony. Skoro uzyskał ochronę prawną na mocy krajowego ustawodawstwa, to należy go uznać za pracownika zasługującego na ochronę z art. 23¹ k.p. Przeciwna interpretacja przepisu prowadzić może jedynie do podejmowania przez pracodawców koniunkturalnych działań pozorujących przekształcenia właścicielskie

celem pozbywania się pracowników będących pod szczególną ochroną prawa pracy (...). Art. 23¹ k.p. był wprowadzony celem ochrony pracowników, a nie umożliwienia pracodawcy nielegalnego ich zwalniania. Interpretacja, jaką zaprezentowały Sądy obydwu instancji powoduje wypaczenie zamierzonej przez ustawodawcę funkcji tegoż przepisu. Wykładnia art. 23¹ k.p. jest też wyrazem ignorowania zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna uzasadnia jej wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Dwie zasadnicze kwestie są wiodące w sprawie.

Pierwsza to procesowa, bo sam upływ czasu od wniesienia sprawy przez pracownika do jej zakończenia, a potem rozpoznania w trybie rewizji nadzwyczajnej, nie może skutkować negatywnie dla pracownika z tej przyczyny w zakresie jego żądania przywrócenia do pracy. Stosowanie prawa materialnego, a w tym przypadku prawa pracy, nie powinno być uzależnione od tego, jak długo trwa postępowanie sądowe. Upływ czasu nie powinien niweczyć uprawnienia pracownika do powrotu do zatrudnienia. Inaczej ujmując, wyrok uzyskany w wyniku rozpoznania rewizji nadzwyczajnej w sprawie powoda nie ma mniejszego znaczenia niż prawomocny wyrok sądu pracy przywracający do pracy.

Powód w tej sprawie, po wyroku Sądu Najwyższego z 28 października 2020 r., sygn. I NSNp 3/20, zgłosił żądanie przywrócenia do pracy zgodnie z podmiotowym zakresem tytułu egzekucyjnego, czyli do pierwotnego pracodawcy M.

Następstwo zdarzeń pokazuje, że nie było możliwe zatrudnienie powoda w likwidowanym M., a dowodzi tego ponowne wypowiedzenie mu umowy o pracę.

Po tym wypowiedzeniu powód wniósł jednocześnie o ustalenie zatrudnienia z pozwaną E. zgodnie z prawem materialnym podmiotowym wynikającym z art. 23¹ k.p.

Kwestia druga materialna wymaga stwierdzenia, iż ochrona zatrudnienia odnosi się również do tych pracowników, z którymi stosunek pracy rozwiązał poprzedni pracodawca niezgodnie z prawem. Wówczas zasadne roszczenie o przywrócenie do pracy, potwierdzone orzeczeniem sądu pracy, musi zrealizować nowy pracodawca. Orzeczonego przez sąd pracy obowiązku przywrócenia do pracy jest długiem kolejnego pracodawcy, gdy wynika z zasadnego roszczenia o przywrócenie do pracy, które zwolniony pracownik skierował do poprzedniego pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 2021 r., III PSKP 30/21).

Chodzi o to, że uniwersalna konstrukcja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę z art. 23¹ § 1 i 2 k.p. z jej skutkami dla pracownika i pracodawcy ma zastosowanie na mocy ustawy (*ex lege*) w szerokim spektrum różnych sytuacji, a w skrajnych przypadkach nawet bez wiedzy i zgody pracownika, a więc tym bardziej w sytuacji, gdy pracownik w procesie wyraża wolę potwierdzenia jego zatrudnienia u nowego pracodawcy i takie żądanie jest przedmiotem sprawy.

Prowadzi to do stwierdzenia, że objęty skargą wyrok oparty jest na błędnym założeniu, iż zmiana podmiotowa po stronie pracodawcy na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. obejmuje tylko tych pracowników, którzy byli zatrudnieni w momencie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, zatem skoro powód nie był pracownikiem w chwili przejścia wszystkich pracowników zatrudnionych w M. do E. 1 czerwca 2020 r., to nie ma do niego zastosowania ta regulacja. Taka wykładnia nie jest uprawniona.

Rzecz w tym, iż przyjęte w zaskarżonym wyroku zawężenie regulacji z art. 23¹ § 1 k.p., czyli tylko do osób, które były pracownikami w chwili przejścia zakładu pracy, nie jest uprawnione. Ochrona zatrudnienia odnosi się również do tych pracowników, z którymi stosunek pracy rozwiązał poprzedni pracodawca niezgodnie z prawem. Zasadne roszczenie o przywrócenie do pracy potwierdzone orzeczeniem sądu pracy musi zrealizować nowy pracodawca.

Sytuacja pracownika, z którym rozwiązano stosunek pracy, nie może być gorsza od sytuacji pracownika, z którym nie doszło do rozwiązania stosunku pracy, a zmienił mu się pracodawca z mocy art. 23¹ k.p. Nie można stwierdzić, że zwolnieni pracownicy, którzy w okresie zmiany pracodawcy na podstawie art. 23¹ k.p. dochodzą przed sądem pracy swoich praw do dalszego zatrudnienia, są w innej sytuacji niż pracownicy, których przejął kolejny pracodawca.

Stosunek pracy jest stosunkiem prawa prywatnego i roszczenie o przywrócenie do pracy ma charakter majątkowy. W kontekście stosowania regulacji z art. 23¹ § 1 i § 2 k.p., należy uznać, że orzeczone przez sąd pracy obowiązki przywrócenia do pracy jest długiem kolejnego pracodawcy, gdy wynika z zasadnego roszczenia o przywrócenie do pracy, które zwolniony pracownik skierował do poprzedniego pracodawcy. Pracownik ma wówczas zwykle prawo do restytucji stosunku pracy i dlatego odpowiedzialność ta (dług) przechodzi na kolejny podmiot, który stał się pracodawcą na mocy art. 23¹ k.p. Pracownik z reguły nie ma wpływu na zmianę pracodawcy. Odnosi się to tym bardziej do pracowników niezasadnie zwolnionych z pracy, którzy dochodzą przed sądem zasadnych roszczeń o przywrócenie do pracy. Również z tych przyczyn, zmiana pracodawcy na podstawie art. 23¹ k.p. nie powinna być dla nich negatywna, czyli nie stanowi przeszkody do przywrócenia do pracy, skoro z mocy prawa nowy pracodawca przejmuje pracowników wcześniej zatrudnionych.

Sytuacja powoda mieści się zatem w tej regule procesowej i materialnej, zgodnie z którą art. 23¹ k.p. obejmuje również tych pracowników, z którymi poprzedni pracodawca rozwiązał zatrudnienie, a którzy przeszliby do nowego pracodawcy, gdyby nie to rozwiązanie, bowiem jak wskazano dług poprzedniego pracodawcy staje się długiem nowego pracodawcy.

W skardze kasacyjnej powód poprzestał na wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku i wniosek ten należało uwzględnić.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.).

[SOP]

[ms]